

ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

J-50

C'est maintenant la toute dernière ligne droite avant le « jour J » des premières élections générales dans la fonction publique.

Le 20 octobre ne constitue cependant que la date butoir pour recueillir les suffrages des agents.

En effet, d'une part certains secteurs, dont l'éducation nationale et ses 1,2 millions d'électeurs, seront consultés par voie électronique pendant la période du 13 au 20 octobre. D'autre part, dans nombre de ministères, le matériel électoral sera adressé dès fin septembre ce qui permettra aux agents de voter par correspondance dès la première semaine d'octobre. **Il ne reste donc que quelques semaines pour aller à la rencontre des indécis** et leur expliquer l'importance de ces élections professionnelles comme **la nécessité du vote CGT**.

Dans ces colonnes, nous avons déjà exposé, à de nombreuses reprises, les enjeux nouveaux, pour le syndicalisme, posés par les accords de Bercy dont les élections du 20 octobre sont la première concrétisation. Dans le contexte actuel, où les libéraux utilisent la crise économique et financière, qui plonge l'Europe dans une des pires situations depuis des décennies, pour amplifier les offensives contre l'emploi et l'intervention publique, la démocratie sociale doit permettre de faire prévaloir d'autres choix de société. Quel que soit le gouvernement issu des prochaines élections politiques les décisions qui seront prises concernant nos missions, nos emplois, nos salaires, nos statuts... ne seront pas les mêmes selon que le score de la CGT aux élections du 20 octobre sera en hausse ou en baisse.

Dans cette bataille d'idées c'est bien l'engagement de tous les militants, prenant appui sur la force interprofessionnelle de la CGT, qui permettra de gagner une à une les voix qui feront la différence.



Les accords dans la Fonction Publique : NOUVELLES RÈGLES

A la suite des accords de Bercy, une des évolutions les plus importantes enregistrées par la loi du 5 juillet 2010 est la reconnaissance, à tous les niveaux de la Fonction publique, de la négociation pouvant déboucher sur des accords. La circulaire interministérielle du 22 juin 2011 vient préciser les conditions d'engagement de la négociation et les règles de validité des éventuels accords qui en découlent.

Désormais, la participation à des négociations sera réservée aux organisations représentatives, c'est-à-dire celles qui détiendront un siège dans l'instance au niveau duquel s'exerce la négociation.

Par ailleurs, au plus tard fin 2013, ne seront reconnus valides que les accords signés par des OS ayant recueillies 50 % des suffrages aux élections professionnelles. Ces dis-

positions nouvelles, qui donnent au vote de tous les agents un rôle décisif pour la détermination des syndicats représentatifs, confère une importance toute particulière au scrutin du 20 octobre prochain.

La portée de la négociation

En application du principe selon

DU MATERIEL DE CAMPAGNE EST DISPONIBLE

Les lecteurs du Fonction Publique trouveront **en page centrale de ce numéro l'affiche éditée par la Confédération** en vue des prochaines élections.

Cette affiche est **détachable** afin que tout un chacun puisse **l'apposer sur les panneaux d'expression syndicale** ; en cas de besoins supplémentaires vous pouvez vous en procurer d'autres exemplaires auprès de votre union départementale ou de votre fédération. Par ailleurs, en plus des affiches, badges et professions de foi ministérielles ou sectorielles, qui sont de la responsabilité des syndicats nationaux, l'UGFF met à disposition un **matériel de campagne commun à toute la Fonction publique de l'Etat**. Ainsi vous trouverez sur le site UGFF, à la rubrique élection/militant, des **expressions de « 4 pages »** sur des sujets aussi divers que l'emploi et les missions, la Fonction publique et l'Europe, les salaires et le pouvoir d'achat, la retraite, le rôle des instances paritaires...

Ce matériel téléchargeable est, bien sûr, destiné à être utilisé sans modération.

lequel le fonctionnaire se trouve dans une situation statutaire et réglementaire, par essence unilatérale, les accords dans la Fonction publique n'avaient jusqu'à présent aucun effet juridique.

Constituant de simples déclarations d'intention, ils ne produisaient d'effets que s'ils faisaient l'objet de transcription dans un texte émanant des autorités compétentes.

L'exposé des motifs de la loi du 5 juillet 2010, rappelle que la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'impact juridique d'un accord conclu dans son champ sur les dispositifs légaux et réglementaires.

Le texte ne remet donc pas en cause les prérogatives du législateur pour édicter, par la loi, les grandes règles statutaires des fonctionnaires, ni celles du gouvernement pour prendre des textes d'application relevant de sa compétence réglementaire. Sur ces sujets, les accords ont donc une portée essentiellement politique qui sera renforcée puisque le Gouvernement ne pourra, à terme, se prévaloir que des seuls accords majoritaires.

Des perspectives nouvelles sont ouvertes pour les dispositions d'un autre niveau. En effet, nombre de mesures intéressant les conditions collectives de travail sont aujourd'hui prises unilatéralement par l'administration par circulaire ou note de service, après une simple consultation des comités techniques paritaires.

Le fait que la loi prévoit désormais l'existence « d'accords valides », une fois signés par des organisations syndicales majoritaires, devrait à l'avenir, permettre d'évoquer devant les juridictions administratives des accords portant sur ces sujets infra réglementaires.

L'objet des négociations

Jusqu'en 2010 dans la Fonction publique, des négociations n'étaient

prévues que sur les questions touchant aux rémunérations.

A présent, le champ de la négociation est largement ouvert. La loi cite expressément des thèmes relatifs aux salaires et carrières, à l'organisation et aux conditions de travail, à la formation, à l'égalité femmes-hommes etc. mais cette liste n'est pas limitative. Dans la pratique tous les sujets concernant les intérêts collectifs de toutes les catégories d'agents pourront faire l'objet de négociation et ce à tous les niveaux de la Fonction publique.

Toutefois, le champ de la négociation est encadré par deux principes fondamentaux :

Les responsables politiques ou administratifs ne peuvent conduire des négociations que dans la limite de leur délégation de pouvoir. Pour prendre un exemple extrême, un chef de service déconcentré ne pourra pas négocier sur les salaires ou les carrières !

Les projets d'accord soumis à signature doivent obéir à ce que dans le jargon juridique on appelle le « principe de faveur » ou « hiérarchie des normes ». Autrement dit, un accord négocié à un niveau supérieur (fonction publique ou ministères) ne pourra qu'être décliné, précisé et/ou amélioré par des négociations au niveau local.

Un renouvellement profond des pratiques du dialogue social

L'histoire du syndicalisme dans la Fonction publique est marquée par la volonté des gouvernants de maintenir les agents dans un rapport d'autorité. Le cheminement a été long et difficile pour battre en brèche cette conception du fonctionnaire subalterne « qui se tait et obéit » selon la formule fameuse de Michel Debré.

Dans la période que traverse la fonction publique, caractérisée par la remise en cause du nombre de principes fondamentaux, les acquis émancipateurs inscrits dans le statut général des 1946 apparaissent comme une gêne pour bien des dirigeants. Des velléités de remise au pas des agents et de leurs représentants syndicaux sont aujourd'hui exprimées sans tabou par des responsables hiérarchiques et des hommes politiques.

Dans ce contexte, il est compréhensible que certains regardent de façon réservée, voire suspicieuse, les évolutions en cours du dialogue social dans la Fonction publique même si nombres d'entre elles correspondent aux revendications de la CGT.

Il ne s'agit bien entendu pas d'être naïf en considérant que ces avancées démocratiques indéniables vont régler tous les problèmes et permettre de ramener à la raison les dogmatiques libéraux qui rêvent d'un Etat ramené à ses fonctions d'autorité. Demain comme hier, les revendications ne connaîtront d'issue favorable qu'avec la mobilisation des personnels.

Ceci étant, en ouvrant le champ des sujets soumis à la négociation et en instaurant la possibilité de conclure des accords locaux, la loi du 5 juillet 2010 constitue une opportunité pour donner aux agents des capacités nouvelles d'intervention. C'est aussi un outil essentiel pour démontrer que syndicalisme de lutte et syndicalisme de proposition, syndicalisme de classe et syndicalisme qui gagne, correspondent à une démarche revendicative cohérente. Il s'agit de défis majeurs qui devraient inciter les salariés à mieux s'impliquer dans les syndicats, au plus près des lieux de décisions. Pour cela, toute la CGT doit prendre la mesure de ces enjeux et de cette nouvelle donne.

